

58. 常勤換算介護職員比率から現実を知り考える

2019年2月3日

下記は、シルバー新報平成31年1月1日の記事からの抜粋です。(黄色マーカー追加・赤文字へ変更)

どうする？介護の生産性向上 「避けられない効率化／人員削減と表裏一体」

人口減少による深刻な労働力に立ち向かうため、政府が外国人労働者の活用以前に性急に組み込むべきとしているのが、「生産性の向上(革命)」だ。安倍首相自らアベノミックス最大の勝負事項と位置付けている。厚生労働省は2018年5月、政府の経済諮問会議で2040年の社会保障のマンパワーのシミュレーションを示した。そこでは医療や介護を必要としない高齢者が増えれば就業者数は見込より81万人減、さらに労働の生産性が5%上がる事によっても53万人程度減らせるとしている。ICTなどを活用することで平均では3対1の人員基準を下回る2・7：1の配置基準で運営できている特養があることを前提とした。さらにこの生産性向上と自立支援や介護予防による認定率の低下の両方の効果を合わせた場合には、計画より130万人もの人材を投入しなくても済むようになるとした。これは2025年の見込とほぼ変わらないレベル。かなりインパクトは大きい。

ただ、経済再生と財政健全化の両立を何としても実現させたい安倍政権と、その実働部隊である霞ヶ関とは温度差があるようだ。「人員配置基準が引き下げられるのかと不安の声もあるようだが、生産性向上は人を減らすために行うのが目的ではない。介護現場が抱える課題を働き方を変えることで解決し、魅力的な仕事であることを発信していくことが重要」(厚労省老健局・黒田秀郎総務課長)。人の配置の見直しは、全国の介護事業所が業務効率化に取り組んだ結果「ケアの質を保った上で人を減らしてもやっていけると、利用者も現場も実感できることが必要ではないか」と話す。厚労省では来年度、これまで実施してきた介護ロボットやICTの活用、介護助手や元気高齢者の参加促進などの個別メニューを、複数組み合わせる取り組みを来年度全国に展開すること、2020年度までに人員・設備基準の見直し議論に活用するスケジュールを明記した。生産性向上と人員削減を表裏一体で進める姿勢は更に強まっている。効率化への取り組みは避けられないのが現実だろう。だとすれば、人をどこまで減らして質を保てるのか。介護という仕事にどれだけ人を投入すべきなのか。現場も一体となって考えることが必要だ。

『シルバー新報』2019年1月1日「どうする？介護の生産性向上」

※私の疑問： 文面6行目の「3対1の人員基準を下回る2・7：1の配置基準」は、3・3：1ではないだろうか？と思う私があります…。

「生産性の向上」というと介護ロボットの導入やICTの活用などによって、介護業務を効率化することだと思っている介護事業者は少なくありません。ですが、実際には、生産年齢人口が急減する中で、**介護職員を減らしても品質を保てるようにすることにこそ本質**があります。介護産業は我が国にとって安定産業ですし、誰もが安心して老いることができる社会とするために必要な産業でもあります。しかし、国際競争力が働いたり、外貨を稼いだりする産業ではないため、国として介護産業に貴重な人材資源を集中させることが得策かどうか、よく考える必要があるのです。

介護保険のサービスは、介護報酬によって価格が決まる公定価格制のため、価格競争は存在しません。だからこそ、品質競争に向けて企業努力が必要になります。ところが、現実には事業者の創意工夫で利益を上げれば介護報酬は下げられてしまいます。また、市場原理を導入し、品質の低い事業者は市場から退出する仕組みとなったはずですが、国も世論も事業者の倒産に対して強い忌避感を持っています。**こうしたことが介護産業にイノベーションの起こりにくい産業にしています。**

『シルバー新報』2019年1月1日「どうする？介護の生産性向上」

上記、シルバー新報の記事からは「人がいない」ことに伴う、生産性の向上(革命)、介護現場の課題、働き方を変える、魅力ある仕事、業務効率化、人員削減、人員配置の見直し、ケアの質の担保、品質競争、企業努力、創意工夫、介護業界のイノベーションなど、今後の介護事業所の運営について考えていく必要なキーワードがたくさん出ています。

さて、上記キーワードを基に新潟県の現実を考えていきます。

下表は「介護サービス情報公表システム」から抽出した新潟県の介護老人福祉施設の集計データです。常勤換算に伴う介護職員配置比率として「看護+介護」、「介護」の平均値と、「介護」の最小、最大の配置比率、介護職員離職率の平均値を標記しています。

この表の根拠になる介護老人福祉施設の一覧は、別表で添付しています。(法人施設名無表示)

新潟県 特別養護老人ホーム 介護職員配置比率・介護職員離職率

データ基「介護サービス情報公表システム」2018年12月現在

	圏域	施設数	定員	総従業員数	職員数		常勤換算		退職者		介護職員配置比率				介護職員離職率
					看護	介護	看護	介護	看護	介護	看護+介護	介護だけ	最小(介護)	最大(介護)	
ユニット	県全体	81	5,794	4,833	436	3,210	333.8	2,973.3	62	347	1.75	1.95	1.35	2.83	7.2%
	新潟	27	1,760	1,433	137	939	101.4	874.5	28	115	1.80	2.01	1.60	2.44	8.0%
	下越	10	757	567	50	408	39.2	381.1	10	36	1.80	1.99	1.53	2.83	6.3%
	中越	14	1,010	869	80	555	64.2	514.1	8	38	1.75	1.96	1.82	2.38	4.4%
	上越	13	1,099	968	81	658	63.6	612.3	10	101	1.63	1.79	1.35	2.53	10.4%
	県央	7	484	400	39	276	30	253.9	2	19	1.71	1.91	1.56	2.35	4.8%
	魚沼	8	514	471	39	283	28.25	248.6	2	27	1.86	2.07	1.68	2.38	5.7%
	佐渡	2	170	125	10	91	7.1	88.8	2	11	1.77	1.91	1.82	2.04	8.8%
従来	県全体	126	9,287	7,258	753	4,276	555	3,824.8	79	375	2.12	2.43	1.67	3.90	5.2%
	新潟	36	2,532	1,885	196	1,168	145.6	1,043.5	31	128	2.13	2.43	1.67	3.55	6.8%
	下越	23	1,548	1,079	111	688	89.87	581.9	15	73	2.30	2.66	1.94	3.90	6.8%
	中越	21	1,729	1,367	124	798	103.6	727.0	6	60	2.08	2.38	1.76	3.03	4.4%
	上越	15	1,215	1,083	149	584	73.48	492.8	7	40	2.15	2.47	1.71	3.12	3.7%
	県央	12	967	745	73	434	60.85	415.9	10	31	2.03	2.33	1.67	3.18	4.2%
	魚沼	14	892	759	73	420	59.24	391.4	7	30	1.98	2.28	1.86	2.65	4.0%
	佐渡	5	404	340	27	184	22.4	172.4	3	13	2.07	2.34	1.89	2.90	3.8%

表より

- ユニット型特養 ①「看護+介護」の県平均は 1.75、②「介護」の県平均は 1.95
③「介護」の最小配置比率は 1.35、「介護」の最大配置比率は 2.83
- 従来型特養 ①「看護+介護」の県平均は 2.12、②「介護」の県平均は 2.43
③「介護」の最小配置比率は 1.67、「介護」の最大配置比率は 3.90

ここで皆様にご考えてもらいたいのは、「介護」の最小と最大配置比率についてです。

下記は、100人定員とした場合の介護職員配置比率の最小、平均、最大の介護職員数です。

➤ ユニット型

最小配置比率 1.35	74人
平均配置比率 1.95	51人
最大配置比率 2.83	35人

最小と最大の介護職員の差異は、39人です。

➤ 従来型

最小配置比率 1.67	60人
平均配置比率 2.43	41人
最大配置比率 3.90	26人

最小と最大の介護職員の差異は、34人です。

この数字は新潟県での現実であり実態です。添付の介護老人福祉施設一覧も参照ください。

最大と最小を比較する事自体は、どうかと思うところもありますが、同じ100人の入所者に関わる介護職員数の違いに驚きを感じるのは私だけでしょうか。この数字の持つ意味合いを考えてもらいたいです。自分の施設は平均近くにいるからいいのではありません。平均近くにいっても**近い将来**の危機のために考えるべき事ではないでしょうか！

それぞれの法人施設において、地域性、法人施設の成り立ち、風土、文化、法人施設の理念、方針、建物の構造の違いがありますので、一概に比較できない事もわかります。

しかし、これらの数字を見ることで、前段のキーワード「生産性の向上(革命)」「介護現場の課題」「働き方を変える」「魅力ある仕事」「業務効率化」「人員削減」「人員配置の見直し」「ケアの質の担保」「品質競争」「企業努力」「創意工夫」「介護業界のイノベーション」を真剣に考える必要がある時にきているのも事実ではないでしょうか。

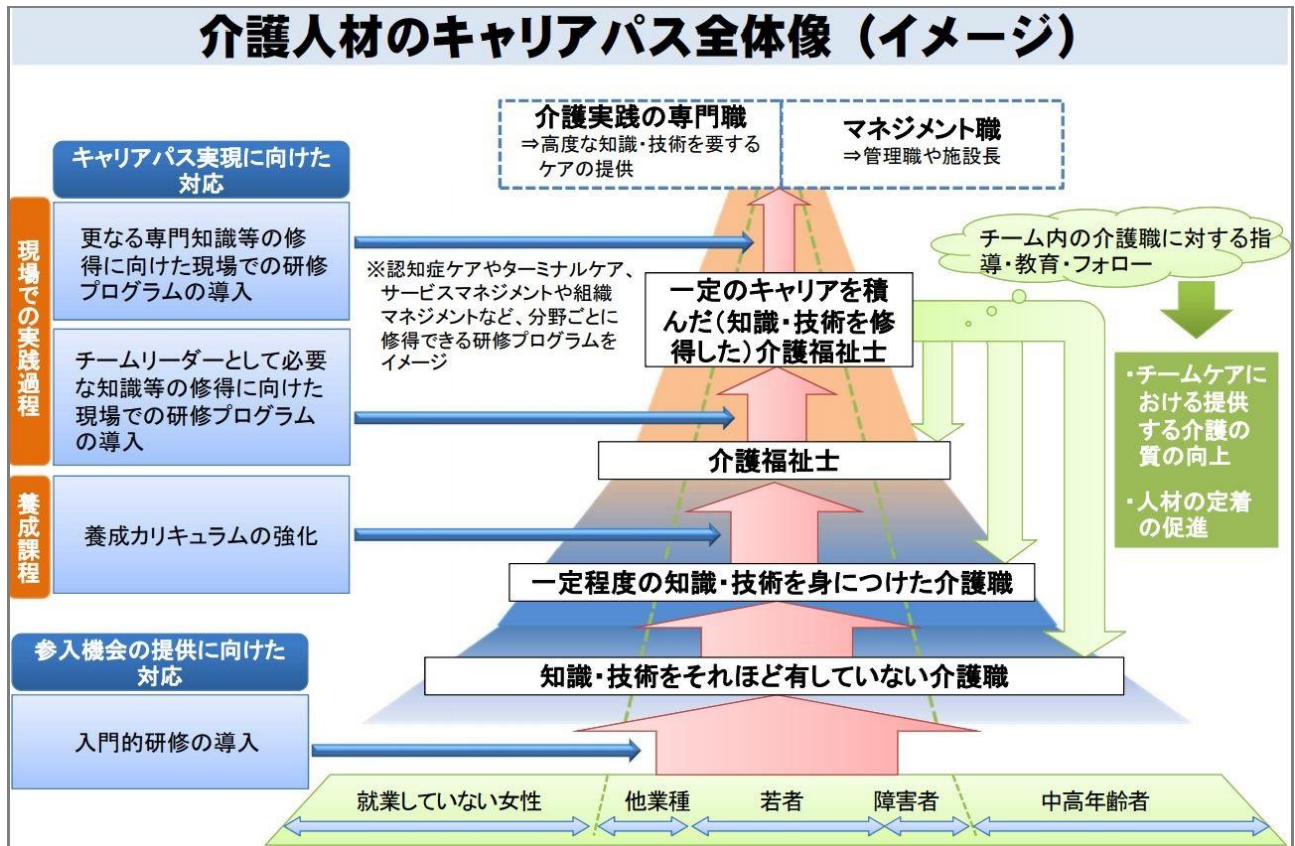
簡単な事ではありません。とても難しい事です。我が国は、少子高齢化に更に突き進んでいきます。また、財政面も更に厳しくなっていきます。

シルバー新報の文面に書いてある「介護産業は我が国にとって安定産業ですし、誰もが安心して老いることができる社会とするために必要な産業でもあります。しかし、国際競争力が働いたり、外貨を稼いだりする産業ではないため、国として介護産業に貴重な人材資源を集中させることが得策かどうか、よく考える必要があるのです。」が現実であり、介護人材の貴重な人材資源を我々が真剣に考えていく必要があります。

貴重な人材資源を有効に活用していくことは、直ぐにできる事ではありません。時間がかかる事です。

この貴重な人材資源を有効に活用するために、前々からのエッセイで書いている「キャリアパスの実現に向けて」の「介護人材のキャリアアップ全体像」ではないでしょうか。

つまり、まずは主任以下のリーダー育成に努める事ではないでしょうか。



厚生労働省 第6回社会保障審議会福祉部会 平成28年10月5日資料

以下は、ブログ <https://be-do.jp/blog/7814> からの転写です。

木こりのジレンマ～生産性を下げているのは勤勉さ？

“木こりのジレンマ”という話を聞かれたことはありますか？

出典はよくわからないのですが、いろんなところで取り上げられているので、ご存知の方も多いかもかもしれません。要約するとこういう話です。

ある旅人が森の中を歩いていると、一人の木こりが一生懸命に木を切っていた。

旅人は、木こりが一所懸命切っている割には木がなかなか切れないのを不思議に思って、木こりののこぎりを見てみると、随分と刃こぼれしているようだった。

そこで、「木こりさん、そののこぎりは随分と刃こぼれしているようだから、ちょっと手を休めて、のこぎりの刃を研ぎ直してから切ったらどうですか？」と言った。

木こりは「忠告はありがたいが、今、木を切るのに忙しくてそんな暇はないんだ。」と言って、

ボロボロののこぎりで木を切り続けた。

この話の教訓は、目的を達成するために必要な「刃を研ぐ」という本質的な改善に手をつけずに、やみくもに目の前のことだけに注力することで、「頑張っている割には成果が出ない」「やってもやっても終わらない（残業が一向に減らない）」などの、生産性の低下をもたらしてしまっているということではないでしょうか。

この“木こりのジレンマ”の哀しいところは、本人はいたって真面目に、愚直とも言えるほどに一生懸命頑張っているという、勤勉さが仇になってしまっているところ。

一歩離れて旅人の視点で見ると、まるでコントのようにしか見えないのですが・・・「辛いけどやらなければならないと無理を続けて心の健康を損なう」とか、「付き合いだからしょうがないと毎晩飲酒をして体を壊す」とか、「昔からの慣習だからと非効率なやり方を盲目的にやり続ける」とか、“あるある”ですよ。

私たちはつい、

- 重要なことより、目の前のことに振り回される。
- 初めてのこと（新しい試み）より、慣れたこと（今までのやり方）だけでなんとかしようとする。
- 自分で考えるのではなく、言われたことだけをやる。

といった行動に陥りがち。

でも、時には今やっていることから手を放して一歩その場から離れてみるという、一見遠回りに見えるようなことも大事。自分のやっていることが目的を見失っていると気づいたら、「あはは、コントだな」と笑える余裕があるといいですね。

今、目標・目的の達成のためにどんな行動が必要なのか自分の頭で考え行動する—そんな働き方が求められています。だからこそ、自律型人材、ワークライフバランス、セルフマネジメント、といった言葉や考え方に注目が集まるのかもしれない。

あなたののこぎりはボロボロになっていませんか？

“2016.10.4 ブログ 木こりのジレンマ～生産性を下げているのは勤勉さ？”。Be&Do. <https://be-do.jp/blog/7814>,

いかがだったでしょうか。

主任やリーダーは、毎日、一生懸命に業務を行っています。
しかし、皆様の時代と違っているところがあります。

- 職員は、多様な人材になっていませんか？
- 利用者のニーズが複雑化・多様化・高度化してきていませんか？
- 限られた人材で利用者のニーズに対応していませんか？
- サービスの質の向上が皆様の時代より更に求められていませんか？

皆様の時代と違って、今の主任やリーダーは、よりマネジメントが求められています。
また、チームで育成していく必要性が求められています。

主任やリーダーに昔と同じ意識で関わっていませんか？

木こりのジレンマになっていませんか？

時代が変わってきています。人の育成も変わってきています。

経営者、管理者が「人材育成」をより考えていく時代です。

※下表は、地域密着型特養のデータです。 ご参考まで…

新潟県 地域密着型特養 介護職員配置比率・介護職員離職率

データ基「介護サービス情報公表システム」2019年1月現在

	圏域	施設数	定員	総従業員数	職員数		常勤換算		退職者		介護職員配置比率				介護職員 離職率
					看護	介護	看護	介護	看護	介護	看護+介護	介護だけ	最小(介護)	最大(介護)	
エネット	県全体	98	2,594	2,874	257	1,643	176.5	1,455.5	40	211	1.59	1.78	0.53	3.00	7.3%
	新潟	29	774	849	81	509	53.8	439.5	14	76	1.57	1.76	1.12	2.52	9.0%
	下越	19	500	541	46	310	36.5	292.2	5	37	1.52	1.71	0.53	2.27	6.8%
	中越	19	507	566	59	316	35.76	280.4	11	47	1.60	1.81	1.54	3.00	8.3%
	上越	10	251	267	26	154	16.65	138.6	2	7	1.62	1.81	1.11	2.40	2.6%
	県央	5	136	175	12	102	9.7	78.9	4	16	1.53	1.72	1.58	1.93	9.1%
	魚沼	10	272	302	18	157	16.2	139.5	0	18	1.75	1.95	1.74	2.46	6.0%
	佐渡	6	154	174	15	95	7.87	86.6	4	10	1.63	1.78	1.61	2.13	5.7%
従来	県全体	7	172	173	17	87	14.27	72.8	3	8	1.98	2.36	1.54	3.87	4.6%
	新潟	0													
	下越	3	77	80	5	41	4.5	31.0	2	5	2.17	2.48	1.54	3.87	6.3%
	中越	2	48	47	5	23	4.37	21.7	1	2	1.84	2.21	2.07	2.32	4.3%
	上越	0													
	県央	1	29	26	3	14	2.2	11.7	0	0	2.09	2.48	2.48	2.48	0.0%
	魚沼	1	18	20	4	9	3.2	8.4	0	1	1.55	2.14	2.14	2.14	5.0%
佐渡	0														